

**PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BAGIAN SEKRETARIAT BADAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

ARTIKEL SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar Untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan*



**NURUL JIHAN PRATIWI
NIM. 1566042002**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
2019**

**PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BAGIAN SEKRETARIAT BADAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**Oleh : Nurul Jihan Pratiwi
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran**

**Dosen Pembimbing :
Jamaluddin, S.Pd., M.Si.
Risma Niswaty, SS., M.Si**

ABSTRAK

NURUL JIHAN PRATIWI, 2019. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.* Skripsi Fakultas Ilmu Sosial, Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Makassar. Di bimbing oleh Bapak Jamaluddin dan Ibu Risma Niswati.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penggunaan fasilitas kerja, terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Maka dari itu, untuk mencapai tujuan tersebut peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, angket, serta dokumentasi dengan jumlah populasi sebanyak 35 orang. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase dan untuk teknik analisis statistik inferensial menggunakan uji normalitas data, analisis korelasi *product moment*, dan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam kategori baik, ditinjau dari indikator: 1) Mesin dan Peralatannya, 2) Prasarana, 3) Perlengkapan Kerja, 4) Tanah, dan 5) Bangunan. Untuk Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam kategori baik, yang ditinjau dari: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas, dan 5) Kemandirian. Berdasarkan analisis uji korelasi *product moment* dinyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan penggunaan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 17,00%, dinyatakan diterima dengan tingkat pengaruh sedang. Dari hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, sumber daya manusia haruslah sumber daya yang profesional. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia yang akan dipekerjakan haruslah yang telah profesional sehingga proses kerja mampu berjalan dengan sangat baik. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintahan, karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor karyawannya dalam mencapai tujuannya.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu kantor, maka haruslah ditunjang dengan fasilitas kerja yang cukup memadai sehingga proses kerja mampu berlangsung secara efisien dan efektif.

Bary berpendapat bahwa “fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali”.

Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang

lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintah.

Fasilitas kerja pada prinsipnya menitikberatkan pada pekerjaan kantor atau perusahaan, yaitu membantu melayani berbagai kegiatan atau kelancaran kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan fasilitas kerja. Segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung dalam berbagai aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik serta dapat digunakan dalam kegiatan normal perusahaan dapat disebut fasilitas kerja. Fasilitas kerja ini mempunyai manfaat dimasa depan dan umur atau masa manfaatnya relatif permanen. Fasilitas kerja sebagai alat atau sarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif.

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Semakin baik fasilitas kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai dalam bekerja. Secara sederhana, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang.

Dessler berpendapat bahwa “kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan”.

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diterimanya. Kualitas maupun kuantitas pegawai mempengaruhi tugas yang dikerjakan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 30 Agustus 2018, di bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, peneliti melihat bahwa fasilitas kerja yang tersedia di bagian Sekretariat Badan Pengelola Keuangan Daerah Prov. Sulsel belum cukup memadai seperti kurangnya alat-alat elektronik yang mampu menunjang proses kerja pegawai sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya., untuk itu penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan memilih judul : **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.**

Tinjauan Pustaka

Pengertian Fasilitas Kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari diperusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis, maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda “faciliteit” yang artinya

sarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat.

Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Riva'i mengemukakan bahwa, fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Jadi, fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut Hartanto karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

1. Mempunyai bentuk fisik
2. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan.
3. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal.
4. Mempunyai jangka waktu relative permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan.

5. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Jenis Fasilitas Kerja

Ada banyak banyak faktor pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Sofyan berpendapat bahwa, jenis-jenis fasilitas kerja itu terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada diperkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (computer, mesin foto copy, printer, dan alat hitung lainnya).

- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang, dan lainnya.
- e. Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Byars dan Rue mengemukakan bahwa “kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang”.

Lijan Poltak Sinambella dkk mengemukakan bahwa, kinerja pegawai didefinisikan sebagai

kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Prawiro sebagaimana yang dikutip oleh sinambella mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Khaerul Umam mengemukakan bahwa “kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi, barang, dan jasa. demikian pula, perwujudan kinerja yang membanggakan juga sebagai imbalan intrinsik”.

Hal ini akan terus berlanjut dalam bentuk kinerja berikutnya, dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang profesional, hal-hal seperti kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerja sama yang saling menguntungkan, serta partisipasi seutuhnya perlu dikembangkan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Hakikat Kinerja

Sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaratakan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasar maupun prosesnya. Untuk mengetahui terlaksana atau tidak tanggungjawabnya sudah barang tentu memerlukan standar. Oleh sebab itu, sebelum melakukan tugas dan tanggungjawab perlu ditentukan terlebih dahulu kriteria berhasil tidaknya pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Penilaian kinerja yang baik harus memperhatikan elemen pokok yaitu deskripsi jabatan yang akan menguraikan tugas dan tanggungjawab suatu jabatan sehingga pejabat yang akan melakukannya tahu secara pasti apa yang harus dilakukan. Misalnya, untuk meningkatkan kinerja seorang guru tentu saja guru tersebut harus tahu apa yang harus dilakukannya, dan bagaimana melakukannya. Bidang hasil dengan indikator kinerja haruslah jelas, artinya

seorang guru harusnya mengetahui indikator keberhasilan tugas-tugasnya. Selain penetapan indikator pelaksanaan tugas, guru tentu saja harus ada standar kinerja yang menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksanakan tersebut. Dengan melaksanakan ketiga elemen tersebut secara sistematis diharapkan tujuan yang sudah ditetapkan tersebut akan dicapai.

Gibson sebagaimana yang dikutip oleh Khaerul Umam mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

(1) faktor individu: kemampuan dan keterampilan, latar belakang atau pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang. (2) faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. (3) faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sumber daya, dan sistem penghargaan.

Tujuan Dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi. Kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi

supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

Sheila J. Costello sebagaimana yang dikutip oleh Sinambella menekankan bahwa “tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi, selanjutnya tujuan jangka panjang tersebut ditindaklanjuti dengan tujuan tahunan. Tujuan tahunan ditindaklanjuti oleh tujuan divisi, bagian, seksi dan pada akhirnya oleh seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai”.

Furtwengler sebagaimana yang dikutip oleh Sinambella mengemukakan bahwa: “sasaran kinerja mencakup: perbaikan kinerja, pengembangan pegawai, kepuasan pegawai, keputusan kompensasi, dan keterampilan berkomunikasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur.

Dimensi Kinerja

Kinerja memiliki tiga dimensi yaitu kemampuan, motivasi dan peluang. Ketiga dimensi tersebut saling terkait dan saling berhubungan satu dengan yang lain.

Donelly, Gibson, dan Ivancevich sebagaimana yang dikutip oleh Sinambella, bahwa “kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor yaitu: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan kebutuhan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, dan persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja”.

Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur kinerja pegawai secara individual, ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Penilaian Kinerja

Pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Harvard Business Essentials sebagaimana yang dikutip oleh Wibowo “penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif”.

Metode penilaian kinerja yang digunakan sangatlah variatif. Beberapa referensi yang menjelaskan metode penilaian kinerja antara lain: penilaian berorientasi pada masa depan (penilaian subjektif, metode penilaian obyektif, penilaian berorientasi pada masa depan (penilaian diri sendiri, berdasarkan

sasaran, implikasi penilaian kinerja individu dengan pendekatan MBO, penilaian dengan psikolog), berdasarkan pusat penilaian masa lampau dan masa depan, penilaian diri sendiri, analisis prestasi kerja, dan penghargaan prestasi kerja.

Penilaian terhadap suatu pekerjaan dapat diklasifikasikan ke dalam dua tipe umum yaitu tipe obyektif, dan tipe subyektif. Penilaian kinerja tipe obyektif umumnya digunakan dengan mengukur variabel-variabel dengan secara operasional dapat menghasilkan data kuantitatif. Tipe subyektif lebih difokuskan pada pertimbangan kemanusiaan yang memiliki berbagai kecenderungan. Oleh karena itu tipe subyektif ini lebih tepat dan bermanfaat jika penilaiannya didasarkan atas analisis teliti mengenai perilaku yang relevan dengan pekerjaan atau jabatan yang di emban seseorang.

Oleh karena itu organisasi mesti memilih penilaian yang dilakukan condon kepenilaian objektif yang lebih berfokus pada pengevaluasian kinerja terhadap standar-standar spesifik, atau ke subyektif yang lebih berfokus pada pengevaluasian seberapa baik seorang pegawai bekerja secara keseluruhan.

Adapun jenis penilaian kinerja dengan menggunakan berbagai metode antara lain:

1. Penilaian kinerja dengan metode tradisional

Penilaian kinerja dengan metode tradisional adalah metode yang ditekankan untuk memberi jawaban atas kinerja bawahannya. Biasanya metode ini digunakan dengan prosedur yang lebih formal

dan sistematis dari pada hanya menanyakan pendapat pimpinan atau pengawas, dalam hal ini pimpinan berusaha memilih prosedur manajerial yang akan meminumkan konflik dengan orang yang dinilai, dan membantu tercapainya tujuan organisasi.

2. Skala penilaian grafis

Skala penilaian grafis teknik penilaian kinerja yang paling sederhana dan paling banyak digunakan adalah skala penghargaan grafik atau dalam kepustakaan lain disebut penghargaan grafis atau skala rating grafik. Skala rating grafik adalah bentuk evaluasi kinerja yang paling banyak digunakan. Skala ini dipergunakan pada dekade 1920-an ini dipuji bermanfaat karena ukuran output langsung tidak diperlukan dan penilai bebas melakukan penilaian yang jujur sebagaimana diharapkan.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain menurut terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, dan kebutuhan egoistik.

Menurut Mahsun ada beberapa elemen pokok yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi
- b. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja

- c. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi
- d. Evaluasi kinerja/feed back, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan didalam menunjang kerja. Pemberian fasilitas kerja yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Suatu kantor harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari, dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas.

Menurut Nitisemito dalam pencapaian tujuan organisasi penambahan kinerja benar-benar mendapatkan perhatian. Kinerja sebagai satu hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan.

Sudarwan Danim menegemukakan bahwa: perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawannya, dengan demikian apabila kantor dinas sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka kantor dinas mampu menanamkan semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Jadi, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai akan memberikan pengaruh yang baik, dengan penggunaan fasilitas kerja

yang optimal akan semakin merangsang kinerja pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai secara tidak langsung.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel dan Disain Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang mempunyai variasi nilai. Penelitian ini adalah kolerasi yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Proinsi Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini terdapat hal-hal yang akan diteliti, dimana yang dimaksud adalah variabel independent (X) yaitu fasilitas kerja dan varibel dependent (Y) yaitu kinerja pegawai.

Disain Penelitian

Desain penelitian ini menggambarkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang akan diteliti. Untuk itu diadakan pengujian hipotesis pengaruh variabel X dan variabel Y. adapun hubungan antara dua variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2. Disain Penelitian



Dimana :

X = Fasilitas Kerja

Y = Kinerja Pegawai

Populasi dan Sampel

Sugiyono mengemukakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 30 orang, dengan klasifikasi unit kerja sebagai berikut :

Tabel 1. Populasi Penelitian

No.	Jabatan/Unit	Jumlah
1.	Penyusunan Program Anggaran dan Pelaporan	2
2.	Pemeriksa Pelaporan dan Transaksi Keuangan	5
3.	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah	1
4.	Analisis Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan	1
5.	Pengelola Kepegawaian	3
6.	Pengelola Daftar Gaji	1
7.	Analisis SDM Aparatur	1
8.	Bendahara	1
9.	Penyusunan Kebutuhan Barang Inventaris	1

10.	Pengelola Surat	1
11.	Pengadministrasi Perencanaan dan Program	2
12.	Pengelola Bahan Perencanaan	1
13.	Pengelola Data Belanja dan Laporan Keuangan	2
15.	Pengadministrasi Umum	3
16.	Tenaga Jasa Administrasi	10
Jumlah		35

Sumber : Sekretariat BPKD Prov. Sulsel

Dalam penelitian ini penulis tidak memakai teknik sampel dan mengambil seluruh populasi yang ada atau dengan kata lain penelitian ini menggunakan penelitian populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan teknik pengumpulan data yaitu :

1. Observasi

Sutrisno Hadi sebagaimana yang dikutip oleh sugiyono “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis dan diantara terpenting adalah proses-peoses pengamatan dan ingatan”.

2. Angket (kuisisioner)

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila

peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3. Dokumentasi

Fenti Hikmawati dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya yang monumental dari seseorang.

Teknik Analisis Data

Sugiyono mengemukakan bahwa, analisis data merupakan telaah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam penelitian ini terdapat dua sampel (X dan Y). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian. Teknik analisis deskriptif ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan kedua variabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

- 1) Menurut Sugiyono sebagaimana yang dikutip oleh Lestari, rumus persentase yaitu:

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

P = Angka persentase

F = Frekuensi jawaban persentase

N = Jumlah responden

- 2) Rumus rata-rata (*mean*) menurut Siregar, yaitu:

$$\bar{X} = \frac{\sum Xi}{N}$$

Dimana:

\bar{X} = Rata-rata

$\sum xi$ = Nilai tiap data

N = Jumlah data

- 3) Rumus Standar deviasi menurut Siregar, yaitu:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum (Xi - \bar{X})^2}{n-1}}$$

Dimana :

SD = Standar deviasi

\bar{X} = Nilai harga

N = Jumlah Data

1. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui kenormalan suatu data dengan fasilitas kerja (variabel X) dan kinerja pegawai (variabel Y) yang telah dikumpulkan, maka dilakukan suatu uji normalitas data. Sugiyono mengemukakan uji normalitas data ini menggunakan rumus chi kuadrat adalah sebagai berikut :

Dimana :

X_h^2 = Harga Chi Kuadrat

f^0 = Frekuensi yang diobservasi

f_h = Frekuensi yang diharapkan

1. Linearitas

Dalam perhitungan uji linearitas persamaan regresi variabel terikat (y) atas variabel bebas (x).

2. Homogenitas

Pengujian mengenai sama tidaknya variasi-variasi dua buah distribusi atau lebih.

Kriteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan harga Chi Kuadrat hitung dengan Chi Kuadrat table. Bila harga Chi Kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan harga Chi Kuadrat Tabel.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur kekuatan. Sugiyono mengemukakan rumus analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$y = a + b (x)$$

Dimana :

y : Subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

a : Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan

x : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Untuk keperluan regresi linear sederhana digunakan Uji-F melalui tabel ANOVA SPSS. Hipotesis yang diterima adalah :

H0 : $\alpha: \beta = 0$, melawan

H1 : $\alpha \neq 0$ atau $\beta \neq 0$

Kriteria pengujian adalah bilamana Fhitung lebih besar dari

Ftabel pada taraf signifikan 5% maka H0 ditolak yang menyatakan bahwa ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, begitupula sebaliknya apabila Fhitung lebih kecil dari Ftabel pada taraf signifikan 5% maka H0 diterima yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Analisis Korelasi Product Moment

Uji korelasi product moment digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai pada bagian Sekretariat BPKD Prov. Sulsel.

Rumus korelasi product moment adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi

x = Nilai variabel X

y = Nilai variabel Y

n = Jumlah data

Selanjutnya, pengujian koefisien korelasi dengan menguji hipotesis, yaitu: H₀ : $\rho = 0$ lawan H₁ : $\rho \neq 0$. Kriteria pengujian adalah terdapat hubungan jika nilai r_{hitung} lebih besar nilai r_{tabel} pada sampel N tertentu pada taraf signifikan 5% berarti ada hubungan yang signifikan begitu pula sebaliknya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

a. Media Pembelajaran

Tabel. 2. Hasil Analisis Data Per indikator Variabel Fasilitas Kerja (X)

No.	Indikator	n	N	%	Kategori
1	Mesin dan Peralatannya	981	1225	80.08	Baik
2	Prasarana	418	525	79.62	Baik
3	Perlengkapan Kerja	566	700	80.86	Baik
4	Tanah	428	525	81.52	Sangat Baik
5	Bangunan	439	525	83.62	Sangat Baik
Jumlah		2832	3500	80.91	Baik

Sumber : Hasil Olah Angket 2019

b. Kualitas Pembelajaran

Tabel 3. Hasil Analisis Data Per Indikator Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Indikator	n	N	%	Kategori
1	Kualitas	908	1225	74.12	Baik
2	Kuantitas	387	525	73.71	Baik
3	Ketepatan Waktu	377	525	71.81	Baik
4	Efektivitas	366	525	69.71	Cukup Baik
5	Kemandirian	393	525	74.86	Baik
Jumlah		2431	3325	73.11	Baik

Sumber : Hasil Olah Angket 2019

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Normalitas Data

Tabel 4. Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Data dengan Sig.5%.

Variabel	X^2_{hitung}	X^2_{tabel}	df	Keterangan
Fasilitas Kerja	12.600	22.632	13	Normal
Kinerja Pegawai	7.600	31.410	20	Normal

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS.16

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	β	F_{hitung}	Sig.	T_{hitung}	Sig.
Konstanta	13.214	6.752	0.014	9.747	0.546
Fasilitas Kerja	0.688			2.598	0.014

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS.16

c. Analisis Korelasi Product Moment

Tabel 6. Rangkuman Hasil Pengujian Korelasi Product Moment dengan Signifikan 5%

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja

Sumber: Hasil Analisis Data Melalui Program SPSS 16.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment*, diperoleh r_{hitung} sebesar 0.412, dengan melihat pedoman pada tabel 2 dituliskan dalam koefisien korelasi 0.412 berada pada interval 0,40 - 0,599 dengan tingkat hubungan **sedang**.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian ini, tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja (X) pada bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori **baik**, ditinjau dari segi indikator mesin dan peralatannya, prasarana, perlengkapan kerja, tanah, dan bangunan.
2. Kinerja Pegawai (Y) pada bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori **baik**, hal ini ditinjau dari segi indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berarti hipotesis yang diajukan yaitu “diduga ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”, dinyatakan diterima dengan tingkat pengaruh **sedang**.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang sebelumnya telah diuraikan, maka peneliti dapat mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian fasilitas kerja yang termasuk dalam kategori baik, perlu dipertahankan dengan tetap memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian kinerja pegawai yang termasuk dalam kategori baik, perlu dipertahankan. Untuk

meningkatkan kinerja tidak hanya mengutamakan aspek fasilitas kerja saja, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan yang turut mempengaruhi atau berhubungan dengan kinerja yang dihasilkan.

3. Hasil penelitian fasilitas kerja yang berada pada kategori baik perlu dipertahankan, agar kinerja yang dihasilkan juga tetap tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Amir, Muhammad Faisal. 2016. *Manajemen Kinerja Perguruan Tinggi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fenti Hikmawati. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Khaerul, Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- M.T, Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Lijan, Poltak Sinambella. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuhan Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduwan. 2009. *Metode Dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Saiman. 2002. *Manajemen Sekretaris*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Kencana.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, Hamzah B. dan Lamatenggo Nina. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibisono, Dermawan. 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi dan organisasi*. Jakarta: Erlangga.

2. Jurnal

- Dahlius, Apri dan Ibrahim Mariaty. 2016. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan*

- Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*, diakses dari <http://medianeliti.com/media/publications/33207-ID-pengaruh-fasilitas-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-pada-pt-bank-riaukepri.pdf>, Vol. 3. No. 2. Oktober 2016. Hal. 3. Diakses pada tanggal 20 Agst. 2018. Pukul 10.29.
- Rino, Silfa. 2015. *Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupat, Kabupaten Bengkali*, diakses dari <http://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/viewFile/6228/5753>, Vol. 2 No. 2. Hal. 6. Diakses pada tanggal 11 September 2018. Pukul 08.28
- Tampi, Bryan Johanes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk*, diakses dari <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/viewFile/6228/5753>, Vol. 3. No. 4. Tahun 2014. Diakses pada tanggal 23 Agst. 2018. Pukul 07.30.
- Vonny, Ratag Pingkan Elisabeth. 2016. *Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manado*, diakses dari <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/13425/13009>, Vol. 16 No. 3 Tahun 2016. Hal. 409. Diakses pada tanggal 5 Agustus 2018. Pukul 03.47.
- Wahyuni, Sri. 2014. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*, diakses dari <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/katalogis/article/download/6895/5536>, Vol. 2 No. 1, Januari 2014. Diakses pada tanggal 10 Agst. 2018. Pukul 01.58.

3. Skripsi

Thomas, *Pengaruh Fasilitas Kkerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara*. Skripsi. Minahasa Tenggara. Hal.20